

Ⅱ(1)業務運営の効率化に関する事項

③適切な調達の実施

H30年度評価

見込評価

②-2 ホームページでの入札公告の公示、仕様書・入札説明書等の頒布等

(ホームページでの情報公開の例)



AMED 国立研究開発法人 日本医療研究開発機構
Japan Agency for Medical Research and Development

HOME > 調達情報トップ

文字サイズの変更: 大 中 小

調達情報マイページ

現在ログイン中です

現在募集中の調達情報

役務の提供 (4) 労働者派遣 (2)

現在募集中の調達情報の最新15件

調達形態	公告日	入札締切日	開札日	件名	調達場所
一般競争入札	平成30年04月12日	平成30年05月25日	平成30年05月25日	最高情報セキュリティアドバイザー業務	本部
				平成30年度研究開発提案書印刷及びファイリング業務	本部
				平成30年度ゲノム医療研究支援機能情報ポータルサイト支援業務	本部
				平成30年度労働者派遣(H30S04) (単価契約)	本部
				平成30年度労働者派遣(H30S02) (単価契約)	本部
				AMED研究倫理ホームページの運用管理支援業務	本部

基本情報(はじめての方へ)

◆【問合せ先】
経理部 契約調
TEL: 03-6870
FAX: 03-6870
なお、各案件の
ダウンロードにて

現在募集中の
役務の提供

調達情報 公開情報 詳細ページ

調達案件名 AMED研究倫理ホームページの運用管理支援業務

調達形態	公告日	入札締切日	開札日	調達場所	担当
一般競争入札	平成30年03月14日	平成30年04月26日	平成30年04月26日	本部	廣瀬 03-6870-2208

入札公告のダウンロード

- AMED研究倫理ホームページの運用管理支援業務(PDF版 102KB)

仕様書等の資料ダウンロード

- 仕様書(PDF版 217KB)
- 入札説明書等(PDF版 244KB)
- 技術審査資料(PDF版 115KB)
- その他1(XLS版 56KB)

Ⅱ(1)業務運営の効率化に関する事項

③適切な調達の実施



評価軸

公正性・透明性を確保しつつ、合理的な調達を実施したか。

H30年度評価

- ・目標・計画に基づき策定した、平成30年度の「調達等合理化計画」に基づき、合理的な調達に向けた取組を着実に実施した結果、平成29年度に比べ、随意契約の比率改善につながった。また、ホームページでの各種情報の公表による公平性・透明性の確保などを行った。

見込評価

- ・目標・計画に基づき策定した、各年度の「調達等合理化計画」に基づき、合理的な調達に向けた取組を着実に実施し、平成27年度に比べ、随意契約の比率改善につながった。また、ホームページでの各種情報の公表による公平性・透明性の確保などを行った。

Ⅱ 業務運営の効率化に関する事項

(1) 業務改善の取り組みに関する事項

④ 外部能力の活用

Ⅱ(1)業務改善の取組に関する事項

④外部能力の活用



H30年度評価

評定(自己評価)

B

目標・計画に基づき、費用対効果、専門性等の観点から業務を精査し、外部能力の活用が適当と考えられる業務については外部委託を着実に実施し、着実な業務運営を実施している。以上から目標を達成していると認められる。

○費用対効果、専門性等の観点から業務を精査し、外部能力の活用が適当と考えられる業務について、外部委託を推進。その結果、平成30年度は624件を実施(平成27年度:460件、平成28年度:597件、平成29年度:546件)。具体的な取組事例は次のとおり。

(取組事例)

■知財リエゾンの全国配置等

- 製薬企業OB、弁理士等の専門人材による機動的な相談対応を可能とすべく外部委託により知財リエゾン在全国配置。
- さらに、「AMEDぷらっと®」と一体的に外部委託することで、研究開始早期からマッチング機会の提供まで一貫した支援が可能となった。

■「医療機器開発の重点化に関する検討委員会」での検討の際、専門機関に外部委託を行い、注目すべきグローバルトレンド、疾病別課題、医療のステークホルダーの課題等を調査・分析。

■再生医療製品とその競合技術の比較、再生医療の実用化を支える民間投資の促進等について外部委託調査を実施。

■認知症対策官民イノベーション実証基盤整備事業の実施のため新製品・サービスのシーズ、ニーズ調査等を実施。

■課題採択や評価、事業運営や研究者支援について外部委託を実施

- 交流会、各種評価委員会、シンポジウム、領域会議の会議運営
- 国際レビューアへの依頼、必要な情報の収集、連絡調整、査読実施等
- 公開シンポジウムの実施における申込・受付システムの構築、プログラム、抄録集編集作業、動画配信
- 研究開発課題の進捗管理の補助、適切な助言、支援を行うサポート機関
- 米国における研究開発の分析及び現状調査等

Ⅱ(1)業務改善の取組に関する事項

④外部能力の活用



見込評価

評定(自己評価) B	目標・計画に基づき、費用対効果、専門性等の観点から業務を精査し、外部能力の活用が適当と考えられる業務については外部委託を着実に実施し、着実な業務運営を実施している。以上から目標を達成していると認められる。		H27	H28	H29	H30
		自己評価	B	B	B	B
		主務大臣評価	B	B	B	

○ 費用対効果、専門性等の観点から業務を精査し、外部能力の活用が適当と考えられる研究開発支援のための調査研究、研究課題の採択や評価、事業運営や研究者支援、内部管理等について、外部委託を推進。その結果、平成30年度は624件と平成27年度比約36%増を達成した。具体的な取組事例は次のとおり。

(取組事例)

■ 研究開発支援のための調査研究

- 再生医療の産業化等再生医療に関する調査研究
- 未診断疾患イニシアティブ(IRUD)の一環として、未診断疾患患者の診察状況の実態把握
- 米国における医療研究開発動向の調査

■ 研究課題の採択や評価

- 評価委員の委嘱に係る業務の一部を集約・一元化し、派遣職員が担う体制を構築
- 国際レビューアの導入に当たり、候補者の依頼手続きや必要な情報の収集、連絡調整等の業務を外部委託
- 医療研究開発革新基盤創成事業では、応募機関の財務状況、シーズとなる知的財産の特許性判断の調査を外部委託

■ 事業運営や研究者支援

- オンラインによる班会議システムの導入
- 各種評価会、シンポジウム、領域会議等の会議運営の外部委託
- 研究成果の海外展開を行うためのシンポジウム、ワークショップの開催の外部委託

■ 内部管理業務

- 内部統制システム構築に、専門的知見を有する機関に外部委託を行い、業務記述書、業務フロー図等を作成
- ホームページのコンテンツ作成・掲載業務の支援、コンテンツマネジメントシステムの導入等を外部委託

Ⅱ(1)業務改善の取組に関する事項

④外部能力の活用



評価軸

外部の専門機関の活用が適切と考えられる業務を精査し、外部の専門機関の活用が適切と考えられる業務については、外部機関を活用したか。

H30年度評価

見込評価

- 費用対効果、専門性等の観点から業務を精査し、外部能力の活用が適切と考えられる業務について、外部委託を推進。平成30年度は624件を実施(平成27年度:460件、平成28年度:597件、平成29年度546件)。

Ⅱ 業務運営の効率化に関する事項

(1) 業務改善の取り組みに関する事項

⑤ 業務の効率化

Ⅱ(1)業務運営の効率化に関する事項

⑤業務の効率化



H30年度評価

評定
(自己評価)

B

①目標・計画に基づき、運営費交付金を充当して行う事業については、一般管理費及び事業費とも効率的な執行に努め、着実な経費の削減を実施し、②増加する業務に対応し業務の一層の効率化及び③給与制度、給与水準及び公表について適切に対応を図るなど、着実な業務運営がなされている。以上から目標を達成していると認められる。

①業務の効率化

- 運営費交付金を充当して行う事業について、平成30年度の一般管理費及び事業費の実績は、計画に沿って着実に効率化を行った(人件費、公租公課等の所要額計上を必要とする経費及び特殊要因により増減する経費を除く)。

一般管理費:平成29年度予算額に対し3.0%削減、事業費:平成29年度予算額に対し3.1%削減

②総人件費

- 政府の方針に従い機構管理、定員管理及び人員配置を適切に行い、人事院勧告に基づく給与改定を行った。
- 増加する業務に対応し業務の一層の効率化を図るため、委嘱業務を派遣職員グループで引き続き実施し、事業部門の業務軽減による効率化、人員の増加抑制、人員配置の適正化を図った。

③給与制度、給与水準及び公表

- 給与制度は、類似の独立行政法人等の給与規則に準じた給与規程等を適正に運用し、規程類はホームページで機構内外へ公表している。
- 給与等の水準については、民間給与実態調査に基づく人事院勧告を踏まえ給与等を決定するなど適正化を図った。
- ラスパイレス指数を含めた給与水準の検証結果等公表は、平成29年度分について内容を分析・評価して公表した(平成30年6月)

Ⅱ(1)業務運営の効率化に関する事項

⑤業務の効率化



見込評価

評価(自己評価) B	①目標・計画に基づき、運営費交付金を充当して行う事業については、一般管理費及び事業費とも効率的な執行に努め、着実な経費の削減を実施し、②増加する業務に対応し業務の一層の効率化及び③給与制度、給与水準及び公表について適切に対応を図るなど、着実な業務運営がなされている。以上から目標を達成していると認められる。		H27	H28	H29	H30
		自己評価	B	B	B	B
		主務大臣評価	B	B	B	

①業務の効率化

- 運営費交付金を充当して行う事業について、平成30年度の一般管理費及び事業費の実績は、計画に沿って着実に効率化を行った(人件費、公租公課等の所要額計上を必要とする経費及び特殊要因により増減する経費を除く)。本中長期目標期間の毎年度平均で一般管理費2%以上、事業費1%以上の効率化を達成する見込み。
- 一般管理費削減率、事業費削減率<モニタリング指標>

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	平均
一般管理費削減率	—	—	—	3.0%	3.0%
事業費削減率	—	—	—	3.1%	3.1%

※平成27年4月設立法人であるところ、業務の効率化指標については、立ち上げから業務が標準化に移行する平成29年度予算額との比較で、平成30年度より算出。

Ⅱ(1)業務運営の効率化に関する事項

⑤業務の効率化



見込評価

②総人件費

- 政府の方針に従い機構管理、定員管理及び人員配置を適切に行い、人事院勧告に基づく給与改定を行った。
- 増加する業務に対応し業務の一層の効率化を図るため、委嘱業務を派遣職員グループで引き続き実施し、事業部門の業務軽減による効率化、人員の増加抑制、人員配置の適正化を図った。

③給与制度、給与水準及び公表

- 給与制度は、類似の独立行政法人等の給与規則に準じた給与規程等を適正に運用し、規程類はホームページで機構内外へ公表している。
- 給与等の水準については、民間給与実態調査に基づく人事院勧告を踏まえ給与等を決定するなど適正化を図った。
- ラスパイレス指数を含めた給与水準の検証結果等公表は、内容を分析・評価して公表した

Ⅱ(1)業務運営の効率化に関する事項

⑤業務の効率化



評価軸

給与水準については、ラスパイレス指数、役員報酬、給与規程、俸給表及び総人件費を公表するとともに、国民に対して納得が得られるよう説明したか。

H30年度評価

- ・給与規程等(役員報酬規程、役員退職手当支給規程、定年制職員給与規程、任期制職員給与規程、職員退職手当支給規程及び在外職員の取扱に関する規則)はホームページで機構内外へ公表している。
- ・民間給与実態調査に基づく人事院勧告を踏まえ給与等を決定するなど給与等の水準の適正化を図った(平成30年度のラスパイレス指数: 108.3(年齢勘案)、91.5(年齢・地域・学歴勘案))。

見込評価

- ・給与規程等はホームページで機構内外へ公表している。
- ・民間給与実態調査に基づく人事院勧告を踏まえ給与等を決定するなど給与等の水準の適正化を図った。

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
年齢勘案	109.8	109.5	106.0	108.3	
年齢・地域・学歴勘案	93.6	92.8	89.9	91.5	

Ⅱ(1)業務運営の効率化に関する事項

⑤業務の効率化



評価軸

給与水準の検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講じることにより、給与水準の適正化に取り組み、その検証結果や取組状況を公表したか。

H30年度評価

- ・給与制度は、類似する独立行政法人等の給与規則に準じた給与規程等を、人事院勧告等により改正を適時で行い適正に運用した。
- ・ラスパレス指数を含めた給与水準の検証の実施及び結果等の公表については、平成29年度分について内容を分析・評価して公表した(平成30年6月)。平成30年度分については給与支給額をもとに、同様に内容を分析・評価して結果の公表を予定している(令和元年6月)。

見込評価

- ・給与制度は、類似する独立行政法人等の給与規則に準じた給与規程等を、人事院勧告等により改正を適時で行い適正に運用した。
- ・ラスパレス指数を含めた給与水準の検証の実施及び結果等の公表については、内容を分析・評価して公表した。

Ⅱ 業務運営の効率化に関する事項

(2) 業務の電子化に関する事項

Ⅱ(2) 業務の電子化に関する事項



H30年度評価

評価(自己
評価)

B

- ① AMEDオンライン課題評価システムの運用を開始し、事前評価 3,600 課題、中間事後 950 課題の評価業務に利用された。
- ② 新財務会計システムの運用を開始し、予算執行管理が効率化された。
- ③ AMEDfind の公開を開始した。
- ④ AMEDぷらっとの運用を開始し、参加機関数 63機関、製薬企業等 61社、登録シーズ 145件 (約 10件/月 で増加中) と順調に利用が拡大している。
以上から目標を達成していると認められる。

① AMEDオンライン課題評価システム

- ・ AMED職員
課題情報登録、評価結果の集計、資料作成支援等
- ・ 課題評価委員
課題情報の閲覧、評価結果の入力、COI申告
- ・ 平成30年4月から1年間の運用実績
 - ⇒ 事前評価 64事業 (約3,600課題)
 - ⇒ 中間・事後評価 90事業 (約950課題)
 - ⇒ 1,013 名の評価委員が利用

② 新財務会計システム

- ・ 契約管理機能を内包
- ・ 平成30年4月から運用開始
- ・ 委託研究契約単位及び補助事業単位の契約額、支出額、執行率の把握、予算執行管理が効率化

③ AMEDfind

- ・ 研究者、市民等がインターネット経由で検索、閲覧ができる一般公開版のAMSである AMEDfind を平成30年6月に公開した。
- ・ AMEDfind で公開する情報を研究概要まで拡張し、平成31年3月から公開を開始した。

④ AMEDぷらっと(シーズ・ニーズマッチングシステム)

- ・ 平成30年4月、計画通り本格稼働を開始
- ・ 全国4カ所で説明会開催、大学等約50機関で活用方法について意見交換
 - ⇒ 参加機関数大学等 63機関
 - ⇒ 製薬企業等 61社
 - ⇒ 登録シーズ 145件 (約 10件/月 で増加中)
 - ⇒ パートナリングに向けた交渉 5件 (平成31年3月時点)

Ⅱ(2) 業務の電子化に関する事項

見込評価

評価(自己評価) B	①AMEDオンライン課題評価システムの導入、AMEDホームページの充実、AMEDぷらっとの運用等を通じ、事務処理手続きの簡素化・迅速化と機構の制度利用者の利便性向上を進めた。 ②リモートアクセス環境と貸出用モバイル端末の導入、データの遠隔地保管の運用、認証印刷の導入等により機構内情報ネットワークの充実を図るとともに、業務の安全性、信頼性を確保した。 ③AMED基盤情報システムを対象に、業務・システム最適化計画を策定し、それを基に2020年1月に利用を開始する次期AMED基盤情報システムを調達し、システム構築と運用に関する契約締結に至った。以上から目標を達成していると認められる。		H27	H28	H29	H30
		自己評価	B	B	B	B
		主務大臣評価	B	B	B	

① 事務処理手続きの簡素化と機構の制度利用者の利便性向上

①-1 事務処理手続きの簡素化・迅速化

- ・ 文書管理システム、人事給与システム、新財務会計システムの運用と機能改善
- ・ AMEDオンライン課題評価システムの運用開始(他)

①-2 機構の制度利用者の利便性向上

- ・ AMEDホームページの充実
- ・ AMEDぷらっとの運用開始と利用拡大
- ・ AMEDfind の運用開始 (他)

② 機構内情報ネットワークの充実等

- ・ リモートアクセス環境(個人スマホでメール確認可)
- ・ 貸出用モバイル端末
- ・ データセンターと機構オフィス間の通信回線増強
- ・ 各種ログの監視・分析業務の強化
- ・ 想定外の災害対策としてのデータ遠隔地保存
- ・ 認証印刷の導入

③ 業務・システム最適化計画

- ・ 平成28年度に次期AMEDシステム基盤としてのあるべき姿を描き、最適化計画を策定した。
- ・ 平成29年度には、最適化計画を軸に、職員のニーズ、技術動向調査、ベンダー調査の結果を盛り込み、次期AMED基盤情報システムの実装方針書と調達仕様書案を作成した。
- ・ 平成30年度には、意見招請実施後に次期AMED基盤情報システムを調達し、落札者の決定に至った。

Ⅱ(2) 業務の電子化に関する事項



評価軸

電子化の促進等により事務手続きの簡素化・迅速化を図るとともに、機構の制度利用者の利便性の向上に努めたか。

H30年度評価

- ① AMEDオンライン課題評価システム
⇒ 事前評価64事業(約3,600課題)、中間・事後評価90事業(約950課題)、1,013名の評価委員
- ② 新財務会計システム
- ③ AMEDfind
- ④ AMEDぷらっと(シーズ・ニーズマッチングシステム)

見込評価

事務処理手続きの簡素化・迅速化

- ・文書管理、人事給与、新財務会計、会議室予約等の基本的な業務システムの導入・運用・機能改善
- ・AMEDオンライン課題評価システムの開発・運用(他)

機構の制度利用者の利便性向上

- ・AMEDホームページの充実
- ・AMEDぷらっとの運用開始と利用拡大
- ・AMEDfindの運用開始(他)

以上のように業務の電子化を着実に進めている。

Ⅱ(2) 業務の電子化に関する事項



評価軸

幅広いICT需要に対応できる機構内情報ネットワークの充実を図ることとする。情報システム、重要情報への不正アクセスに対する十分な強度を確保するとともに、震災等の災害時への対策を確実に行うことにより、業務の安全性、信頼性を確保したか。

H30年度評価

- ・ 昨年度導入した不正侵入防御装置のアラート及び各種システムのログの常時監視を継続。
- ・ 昨年度導入したAMED基盤情報システムの主要なデータを遠隔地保存を着実に運用し、バックアップデータセンターとのデータ同期を毎日2回実施。
- ・ 認証印刷機能(ICカードによるユーザー認証機能)により印刷物の混入や紛失を防止。

見込評価

- ・ リモートアクセス環境(個人スマホでメール確認可)
- ・ 貸出用モバイル端末
- ・ データセンターと機構オフィス間の通信回線増強
- ・ 各種ログの監視・分析業務の強化
- ・ 想定外の災害対策としてのデータ遠隔地保存
- ・ 認証印刷の導入

以上のように最適化計画の策定と、それを実現するための次期AMED基盤情報システムへの切替え準備を着実に進めている。

Ⅱ(2) 業務の電子化に関する事項



評価軸

業務・システム最適化計画を策定するとともに、当該計画に基づき、業務・システムの最適化を実施したか。

H30年度評価

- ・AMED基盤情報システムを対象とする業務・システム最適化計画に基づき、2020年1月から利用を開始する、次期AMED基盤情報システムの調達を行い、3月中に落札会社を決定し4月1日に契約に至った。

見込評価

- ・平成28年度に次期AMEDシステム基盤としてのあるべき姿を描き、最適化計画を策定した。
- ・平成29年度には、最適化計画を軸に、職員のニーズ、技術動向調査、ベンダー調査の結果を盛り込み、次期AMED基盤情報システムの実装方針書と調達仕様書案を作成した。
- ・平成30年度には、意見招請実施後に次期AMED基盤情報システムを調達し、落札者の決定に至った。

以上のように最適化計画の策定と、それを実現するための次期AMED基盤情報システムへの切替え準備を着実に進めている。

Ⅲ(1) 予算(人件費の見積りを含む。)、収支計画及び資金計画

Ⅲ(1) 予算(人件費の見積りを含む。)、収支計画及び資金計画



H30年度評価

評定(自己評価)

A

①運営費交付金予算の執行について、H30年4月より新財務会計システムの運用を開始し、新システムには、旧システムで集計していた支出額の他に、契約額を加えた執行額と執行率を把握できる機能を新たに追加した。業務の執行状況の「見える化」を図るため、この新機能を活用し、部署ごとの執行額、執行率、前月比較等が一目でわかる**予算執行状況確認資料**を新たに作成し、幹部報告を行うとともに、全部課室に対して情報の共有を行い、**予算の積極的な執行を促進させた**。さらに、予算執行状況ヒアリングを行い、年度内執行計画の進捗状況に応じて予算の配分調整を9月と12月に行うなど、事業の円滑な実施に柔軟に対応した。この取組の結果、予算執行率がH29年度の86.1%からH30年度は89.4%と改善し、H30年度末の運営費交付金債務残高は731百万円となり、前年度末と比べて110百万円削減できた。

②研究の適正かつ円滑な遂行のための取組として、研究費に係る概算払の基準額見直しや支払通知サービスの導入を実施することで、**研究機関における経理業務の効率化・負担軽減、及び労働環境の改善**に繋がり、アンケート調査においても高い評価を獲得した。以上から、運営費交付金予算の執行及び運営費交付金債務残高の減少について、所期の目標を上回る成果が得られていると認められる。

①各年度期末における運営費交付金債務の状況

・H30年4月より新財務会計システムの運用を開始し、新システムには、旧システムで集計していた支出額の他に、契約額を加えた執行額と執行率を把握できる機能を新たに追加した。業務の執行状況の「見える化」を図るため、この新機能を活用し、部署ごとの執行額、執行率、前月比較等が一目でわかる**予算執行状況確認資料**を新たに作成し、幹部報告を行うとともに、全部課室に対して情報の共有を行い、**予算の積極的な執行を促進させた**。

・予算執行状況ヒアリングを行い、年度内執行計画の進捗状況に応じて予算の配分調整を9月と12月に行うなど、事業の円滑な実施に柔軟に対応した。これにより、**9部署中7部署において執行率が改善し、特に基盤研究事業部の執行率は大幅に上昇し、運営費交付金全体の執行率の上昇に大きく寄与した**。

基盤研究事業部 H29年度 61.1% → H30年度 84.2%

運営費交付金全体 H29年度 86.1% → H30年度 89.4%

・この取組の結果、**H30年度末の運営費交付金債務残高は731百万円となり、前年度末と比べて110百万円削減できた**。次年度は中長期計画期間の最終年度であるため、引き続き革新基盤創成事業部の伴走支援や次期基盤システムの構築等の計画的な執行に努めることとしたい。

【運営費交付金債務残高の推移】

H29年度末: 842百万円



▲110百万円

H30年度末: 731百万円

Ⅲ(1) 予算(人件費の見積りを含む。)、収支計画及び資金計画



H30年度評価

②研究の適正かつ円滑な遂行のための取組

【研究費に係る概算払の基準額見直し】

研究開発の円滑化並びに研究機関における事務手続の軽減等を目的として、H30年度より概算払の一括払基準額を直接経費20百万円から30百万円に増額し、研究機関の研究費請求事務の負担軽減等に貢献した。

○伝票処理件数の減少実績

H29年度 7,608枚



13.7%(▲1,042枚)減

H30年度 6,566枚

○研究機関の声

- ・対象契約がある研究機関の93.1%で効果があったと回答
- ・効果として、以下の項目において高い回答率を得た。
 - 1) 請求事務等の負担軽減
 - 2) 研究資金運用管理及び研究開発の進捗管理の容易化
 - 3) 再委託先を含めた研究開発の迅速化

【支払通知サービスの導入】

AMED研究資金の利便性向上を目的として、AMEDが研究機関に対して支払いを行った際、その内訳や目的が明示された書類が研究機関側の経理担当者宛にメールで届くサービスをH30年4月に導入し、研究機関の入金業務担当者の負担軽減、及び労働環境の改善に繋がった。

○支払通知サービスの導入効果

H30年度末時点の配信対象は、機関数54機関、研究課題数2,722件(機構全体の研究課題数の約7割)

(導入前)

H29年度以前は、研究機関側の入金確認作業に相当の手間を要し、AMEDへの問合せが多数あった。

(導入後)

支払通知サービスの導入により、研究機関向けアンケートで86%が入金確認作業の軽減に「大いに役立っている」または「役立っている」と回答。

Ⅲ(1) 予算(人件費の見積りを含む。)、収支計画及び資金計画



見込評価

評定(自己評価)

B

①運営費交付金予算の執行について、実績の把握等を定期的に行うとともに、適切な執行に向けた取組を着実に実施した結果、事業の進捗に伴い運営費交付金債務残高は減少し、中長期目標期間中の執行が見込まれている。②研究の適正かつ円滑な遂行のための取組として、研究費に係る概算払の基準額見直しや支払通知サービスの導入を実施することで、研究機関における経理業務の効率化・負担軽減に貢献し、アンケート調査において高い評価を獲得している。以上から目標を達成していると認められる。

	H27	H28	H29	H30
自己評価	B	B	B	A
主務大臣評価	B	B	B	

①各年度期末における運営費交付金債務の状況

運営費交付金予算の執行について、実績の把握等を定期的に行うとともに、適切な執行に向けた取組を着実に実施した結果、事業の進捗に伴い運営費交付金債務残高は減少し、中長期目標期間中の執行が見込まれている。

【運営費交付金債務残高の推移】

H28年度末: 1, 204百万円

H29年度末: 842百万円 (前年度比▲362百万円)

H30年度末: 731百万円 (前年度比▲110百万円)

②研究の適正かつ円滑な遂行のための取組

【研究費に係る概算払の基準額見直し】

研究開発の円滑化並びに研究機関における事務手続の軽減等を目的として、H30年度より概算払の一括払基準額を直接経費20百万円から30百万円に増額し、研究機関の研究費請求事務の負担軽減等に貢献した。

【支払通知サービスの導入】

AMED研究資金の利便性向上を目的として、AMEDが研究機関に対して支払いを行った際、その内訳や目的が明示された書類が研究機関側の経理担当者宛にメールで届くサービスをH30年4月に導入し、研究機関の入金業務担当者の負担を軽減した。

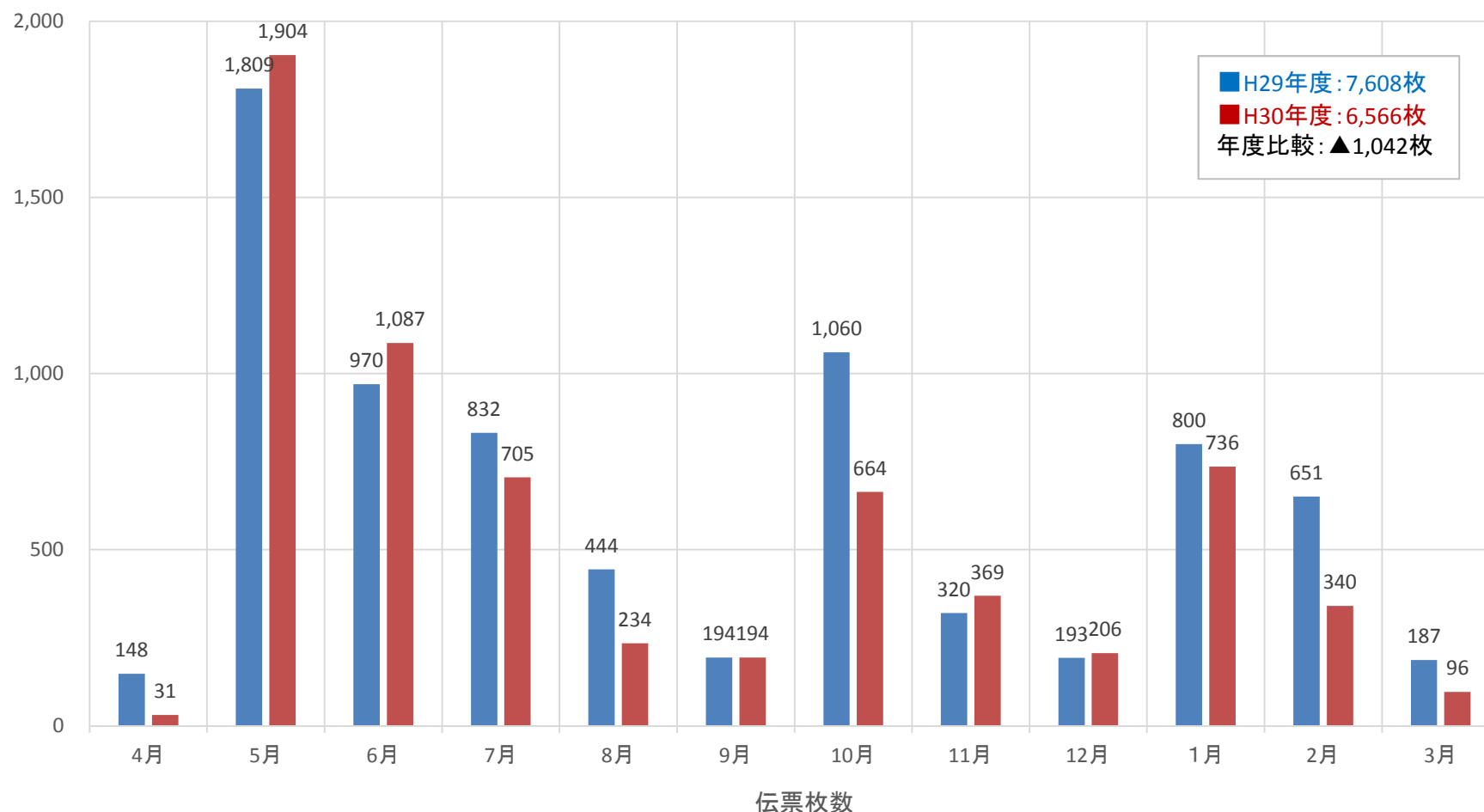
Ⅲ(1) 予算(人件費の見積りを含む。)、収支計画及び資金計画



H30年度評価

研究費に係る概算払の基準額見直し

(枚) 委託研究費・補助事業費の伝票処理枚数比較(年度別・月別)



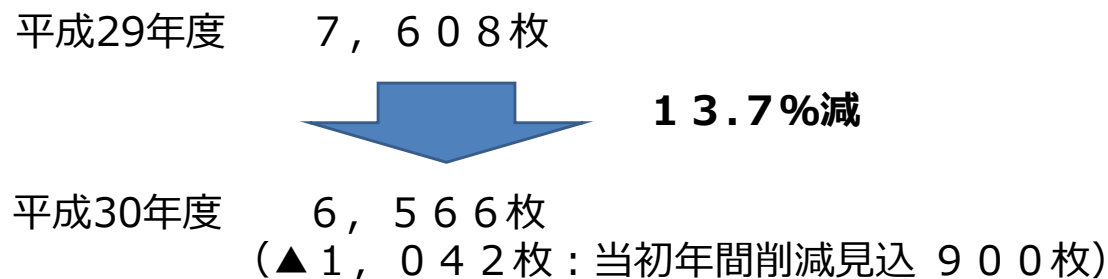
H30年度評価

研究費に係る概算払の基準額見直し

実績・業務改善の検証 (アンケート結果)

背景色： 事務処理の効率化に係る記述 研究開発の促進に係る記述

・実績 (伝票処理件数の減少)



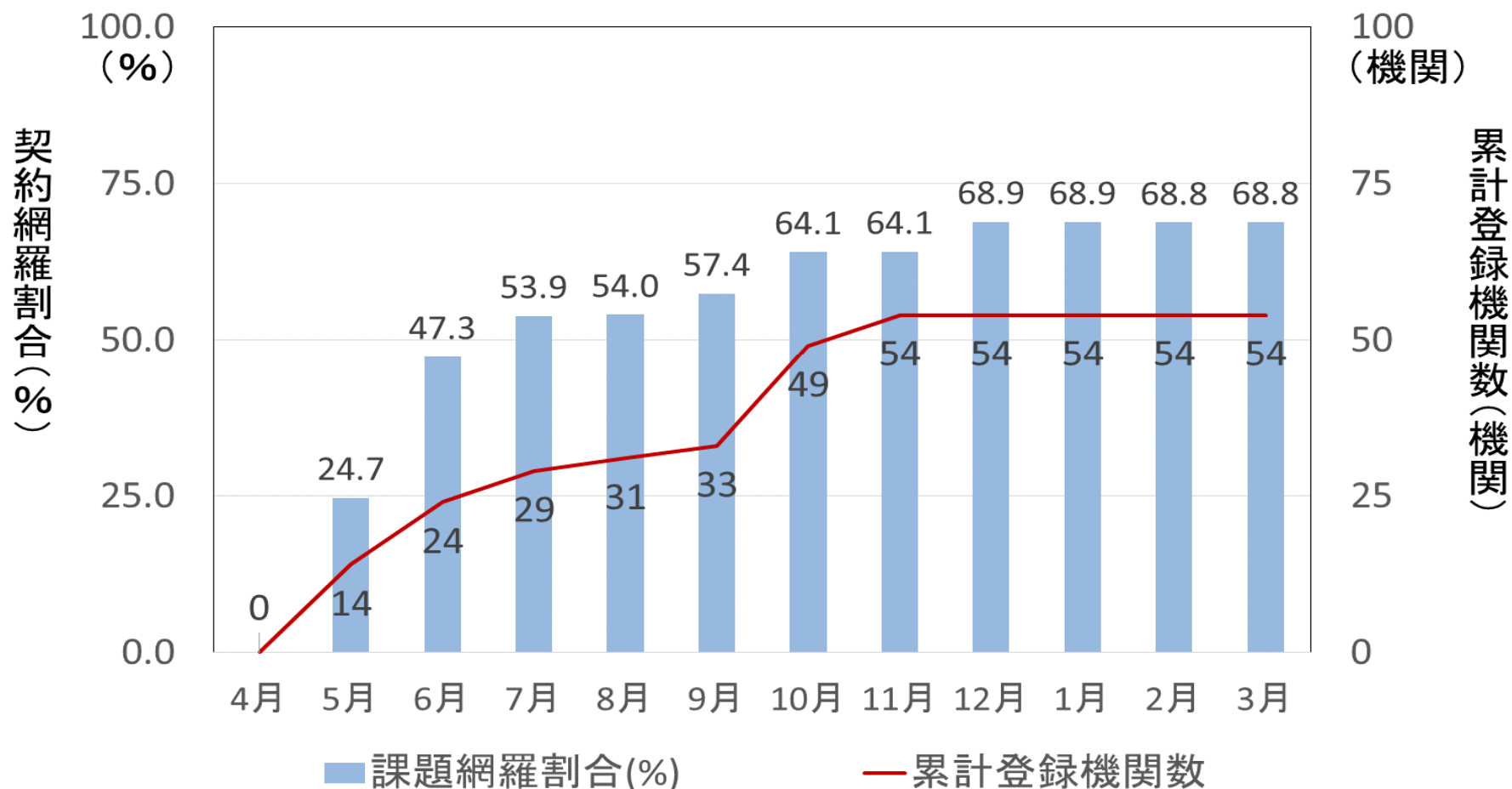
・研究機関の声

- ・研究機関向けアンケートにおいて、対象契約がある機関の**93.1%**で効果があったと回答。
- ・効果が生じた項目としては、1) 請求事務等の負担軽減、2) 研究資金運用管理及び研究開発の進捗管理の容易化、3) 再委託先を含めた研究開発の迅速化等で高い回答率が認められた。
- ・基準額の更なる見直しについては、**63.8%**の機関が不要と回答しており、現在の基準が適正との評価であった。

H30年度評価

支払通知サービスの導入

支払通知サービス登録機関拡大状況(H30年度)



H30年度評価

支払通知サービスの導入

導入効果とその検証(アンケート結果)

・支払通知サービスの導入効果

平成29年度以前

- ・研究機関側では、AMEDからの入金目的やその内訳が明白でなく、確認作業に相当の手間を要していた。そのため、AMEDへの問合せも多かった。



平成30年度

- ・AMEDが研究機関等に対して支払を行う際に、研究機関側の経理担当者宛に入金目的やその内訳を明示した書類のメール配信を開始した。これにより、研究機関側での確認作業を軽減している。
- ・H30年度末時点で配信対象となっているのは、機関数で54機関、研究課題数では2,722件である。これは、機構全体の研究課題数(3,955件)の約7割を占めている。

・研究機関の声

- ・研究機関向けアンケートで得られた回答のうち、86%が「大いに役立っている」または「役立っている」を選択した。
- ・うち、92%が導入効果として「入金業務担当者の負担が減った」を選択した。

Ⅲ(1) 予算(人件費の見積りを含む。)、収支計画及び資金計画



評価軸

各年度期末における運営費交付金債務に関し、その発生要因等を厳格に分析し、減少に向けた努力を行ったか。

H30年度評価

見込評価

各年度期末における運営費交付金債務の状況(評価指標)

- ・運営費交付金予算の執行について、実績の把握等を定期的に行うとともに、適切な執行に向けた取組を着実に実施した結果、事業の進捗に伴い運営費交付金債務残高は前年度より減少した。
- ・H30年度については、4月より新財務会計システムの運用を開始して、支出額、執行率、前月との比較等が一目でわかるような予算執行状況確認資料を毎月作成し、幹部に報告するとともに全部課室に対して周知を行い、予算の計画的な執行を促進した。
- ・H30年11～12月には当年度2回目となる予算執行状況ヒアリングを実施し、年度内執行計画の進捗状況及び運営費交付金債務の状況を把握するとともに、予算の過不足の調整を行い、事業の円滑な実施に寄与した。
- ・これらの取組の結果、H30年度末の運営費交付金債務残高は前年度末と比べて110百万円減の731百万円となり、事業の進捗に伴い着実に運営費交付金債務が減少している。

Ⅲ(2) 短期借入金の限度額

Ⅲ(2)短期借入金の限度額

H30年度評価

見込評価

評価(自己評価) —	実績なし。		H27	H28	H29	H30
		自己評価	—	—	—	—
		主務大臣評価	—	—	—	

○短期借入の実績なし。

○短期借入金額実績<モニタリング指標>

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
短期借入金額実績	0円	0円	0円	0円

Ⅲ(3) 不要財産又は不要財産となる
ことが見込まれる財産がある場合には、
当該財産の処分に関する計画

Ⅲ(3) 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画



H30年度評価

評定(自己評価)

B

機構の資産の大部分を占める研究機関所在の研究機器等について、一定価格以上の資産については網羅的に現地確認をするとともに、研究が終了した研究機器等の譲渡を適正に行う等、有効活用を推進するための取組を着実に実施している。以上から目標を達成していると認められる。

①資産の大部分を占める研究機関所在の研究機器等について
取得価額50百万円以上の資産は網羅的に現地へ赴き、活用、管理状況を確認。
取得価額50百万円未満の資産は抽出して同様の確認を実施。

②研究が終了した研究機関において研究を継続する場合
研究機関所在の研究機器等について、大学等の公的機関には無償譲渡し、企業等には有償若しくは無償で賃貸借を行い、研究機器等を有効に活用。

③研究が終了した研究機関より不用処分申請のあった研究開発用物品について、有効活用のため物品利活用募集をかけたところ、大学より1件活用の希望があったため、引渡しを実施するための譲渡契約を締結。

Ⅲ (3) 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画



見込評価

評定(自己評価) B	機構の資産の大部分を占める研究機関所在の研究機器等について、一定価格以上の資産については網羅的に現地確認をするとともに、研究が終了した研究機器等の譲渡を適正に行う等、有効活用を推進するための取組を着実に実施している。以上から目標を達成していると認められる。		H27	H28	H29	H30
		自己評価	B	B	B	B
		主務大臣評価	B	B	B	

- ①資産の大部分を占める研究機関所在の研究機器等について
文科省、厚労省、医薬基盤研究所からの法定承継資産及びJST、NEDOからの任意承継資産の平成27年4月1日現在の簿価・償却期間を確定。
- ②取得価額50百万円以上の研究機器等は網羅的に現地へ赴き、活用、管理状況を確認。
取得価額50百万円未満の研究機器等は抽出して同様の確認を実施。
- ③研究が終了した研究機関において研究を継続する場合
研究機関所在の研究機器等について、大学等の公的機関には無償譲渡し、企業等には有償若しくは無償で賃貸借を行い、研究機器等を有効に活用。
- ④研究が終了した研究機関より不用処分申請のあった研究開発用物品について、有効活用のため物品利活用募集をかけたところ、大学より1件活用の希望があったため、引渡しを実施するための譲渡契約を締結。

Ⅲ(4) 前項に規定する財産以外の
重要な財産を譲渡し、又は担保に
供しようとするときは、その計画

Ⅲ(4)前項に規定する財産以外の重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画



H30年度評価

見込評価

評価(自己評価) —	実績なし。		H27	H28	H29	H30
		自己評価	—	—	—	—
		主務大臣評価	—	—	—	

○前項に規定する財産以外の重要な財産を譲渡するなどの実績なし。

Ⅲ(5) 剰余金の使途

Ⅲ(5) 剰余金の使途

H30年度評価

見込評価

評価(自己評価)	実績なし。	H27	H28	H29	H30
		自己評価	—	—	—
主務大臣評価		—	—	—	

○損益計算において利益が生じたときは、その利益のうち主務大臣により経営努力として認定される分は目的積立金として「剰余金の使途」に充てることができる。AMED設立以来、目的積立金は生じておらず、実績なし。

IV その他主務省令で定める業務運営 に関する事項

(1) 内部統制に係る体制の整備

IV(1)内部統制に係る体制の整備



H30年度評価

評定(自己評価)

B

- ①中長期目標・計画に基づき、内部統制推進委員会で平成30年度における内部統制の進め方について方針を決定した上で、内部統制を推進するために、「業務記述書、業務フロー図及びリスクコントロールマトリクス(RCM)」「(以下、「3点セット」)及び「管理部門内部統制チェックリスト(以下、「チェックリスト」)」を見直し・作成するとともに、自己点検(モニタリング)を実施した。
- ②役職員を対象に、内部統制に関する研修を実施し、リスク発生の未然防止に努めている。
以上から目標を達成していると認められる。

① 内部統制推進委員会等の開催

○内部統制を推進するため内部統制推進委員会を3回開催し、平成30年度における内部統制推進のための方針の決定及びモニタリング実施状況等を確認した。

○リスクの発生を防止するためリスク管理委員会を3回開催し、平成30年度における情報セキュリティ等に係る事象事例や超過勤務状況等の労務管理状況の報告を行った。

② 3点セット及びチェックリストの見直し、作成

○内部統制を推進するための日常的モニタリングと位置付けている「3点セット」及び「チェックリスト」について、現状の業務内容との整合が取れるよう見直しを行った。

○新たに設置された国際事業部安全保障輸出管理グループ、基盤研究事業部情報分析グループ、創薬戦略部医薬品等規制科学課及び事業統括室に係る3点セット等を作成した。

③ モニタリングの実施

内部統制が適正に行われているかの実効性を確認するため、策定した3点セット及びチェックリストの自己点検(モニタリング)を行った。

④ 3点セットとチェックリストの共有

既にAMED掲示板に掲示し、全職員で共有している3点セット及びチェックリストについて、今年度に更新した最新版に置き換えた。

⑤ 内部統制に関する研修の実施

内部統制に関する意識向上のため、役職員に対する研修を実施した。

⑥ 管理・支援部門等に係る規定類の整備

平成30年8月に立ち上げた「管理・支援部門 各部総括課長会議」の場を通じ、業務手順におけるリスク発生防止のために、管理・支援部門等に係る「業務マニュアル」の充実を図るための取組を行った。

IV(1)内部統制に係る体制の整備



見込評価

評価(自己評価) B	①中長期目標・計画に基づき、内部統制推進委員会で各年度における内部統制の進め方について方針を決定した上で、平成28年度以降は、内部統制を推進するための「業務記述書、業務フロー図及びリスクコントロールマトリクス(RCM)」(以下、「3点セット」)及び「管理部門内部統制チェックリスト(以下、「チェックリスト」)」を作成・見直しを行うとともに、自己点検(モニタリング)を実施した。 ②役職員を対象に、内部統制に関する研修を実施し、リスク発生の未然防止に努めている。以上から目標を達成していると認められる。	H27	H28	H29	H30	
		自己評価	B	B	B	B
		主務大臣評価	B	B	B	

① 内部統制推進委員会等の開催

○内部統制を推進するため、平成27年度に「内部統制体制整備タスクフォース」を立ち上げ、内部統制推進規程及びリスク管理規程を制定するとともに、内部統制推進委員会及びリスク管理委員会を設置した。

○内部統制推進委員会においては、内部統制のための進め方や方針等を決定するなど、平成27年度から30年度までに毎年度開催し、計10回実施した。

○リスク管理委員会においては、情報セキュリティ等に係る事象事例や超過勤務状況等の労務管理状況の報告など、平成27年度から30年度までに毎年度開催し、計9回実施した。

② 3点セット及びチェックリストの作成、見直し

○平成28年度においては、次の取組み等により、3点セットとチェックリストを取りまとめた。

(1)すべての部署に対して、機構の目標達成への阻害要因(リスク)の洗い出しのためのアンケートを実施し、取りまとめた。

(2)資金配分事業、経理業務、研究公正・研究倫理、利益相反、知的財産の各業務について関係部署からヒアリングを実施し、リスクの洗い出しを行った。

(3)管理部門及び支援部門に対し一般的に管理業務等に共通するリスク項目について対応状況を確認した。

③ モニタリングの実施、3点セットとチェックリストの共有

○29年度以降においては、新たに設置された4部署について3点セットまたはチェックリストを作成するとともに、全部署に対し、作成した3点セット等により自己点検(モニタリング)を行った。

○3点セット等をAMED掲示板に掲示することで、全職員に共有した。

④ 災害時における体制確認のための環境整備

平成27年度においては、災害発生時等における役職員の安否情報を速やかに把握するため、「安否確認システム」を導入し、災害時における体制確認のための環境を整備した。

⑤ 内部統制に関する研修の実施

内部統制の役職員の意識向上を図るため、平成27年度から内部統制研修を実施し、平成27年度から30年度までに毎年度開催し、計14回実施した。

⑥ 管理・支援部門等に係る規定類の整備

平成30年8月に立ち上げた「管理・支援部門 各部総括課長会議」の場を通じ、業務手順におけるリスク発生防止のために、管理・支援部門等に係る「業務マニュアル」の充実を図るための取組を行った。

IV(1)内部統制に係る体制の整備



評価軸

内部統制については、法人の長による法人運営の基本理念／運営方針／職員の行動憲章を定めるなど、必要な取組を推進したか。

H30年度評価

- 内部統制推進委員会等の開催
- 3点セット及びチェックリストの見直し、作成
- モニタリングの実施
- 3点セットとチェックリストの共有
- 内部統制に関する研修の実施
- 管理・支援部門等に係る規定類の整備

- 前々ページ①を参照のこと
- 前々ページ②を参照のこと
- 前々ページ③を参照のこと
- 前々ページ④を参照のこと
- 前々ページ⑤を参照のこと
- 前々ページ⑥を参照のこと

見込評価

- 内部統制推進委員会等の開催
- 3点セット及びチェックリストの作成、見直し
- モニタリングの実施、3点セットとチェックリストの共有
- 災害時における体制確認のための環境整備
- 内部統制に関する研修の実施
- 管理・支援部門等に係る規定類の整備

- 前ページ①を参照のこと
- 前ページ②を参照のこと
- 前ページ③を参照のこと
- 前ページ④を参照のこと
- 前ページ⑤を参照のこと
- 前ページ⑥を参照のこと

IV その他主務省令で定める業務運営 に関する事項

(2)コンプライアンスの推進

IV(2)コンプライアンスの推進



H30年度評価

評定(自己
評価)

B

中長期目標・計画に基づき、役職員倫理規程や役職員に係る利益相反マネジメントの実施に関する規則を周知、また、コンプライアンス意識の醸成を図る職員研修等の取組を着実に実施した。以上から目標を達成していると認められる。

① 意識向上のための研修の実施

○職員に対して、コンプライアンス意識を啓発するため、eラーニングによる職員研修を実施した。
(コンプライアンス研修の修了者数:522名)

② 規程の周知

○課長相当職以上の役職員に四半期毎の贈与等報告書を求める際に役職員倫理規程を併せて送付し、倫理管理者として所属職員の倫理管理の徹底を図るよう促した。

○役職員に係る利益相反マネジメントの実施に関する規則を、年数回、全役職員に周知した。

③ 紛失事案の対応

<平成29年度主務大臣による評価を踏まえた課題>

■指摘事項

・平成30年3月に委託契約開発契約書が紛失した事案について、再発防止策の有効性を検証する必要がある。

■対応状況

再発防止策(契約書及び保管キャビネットの鍵に係る管理・チェック対策)を設定し、実施した。
また、平成30年5月に監査室による内部監査、外部監査法人による監査によって、防止策が適正かつ有効に機能していることを検証している。また、監事においても防止策の検証を行い、有効であることの確認を受けている。
さらに、リスク管理委員会においても、再発防止策の取組状況を四半期ごとに報告を行い、対策が適正に機能していることを確認している。

IV(2)コンプライアンスの推進



見込評価

評定(自己評価) B	中長期目標・計画に基づき、役職員倫理規程や役職員に係る利益相反マネジメントの実施に関する規則を周知、また、コンプライアンス意識の醸成を図る職員研修等の取組を着実に実施した。以上から目標を達成していると認められる。		H27	H28	H29	H30
		自己評価	B	B	B	B
		主務大臣評価	B	B	B	

①意識向上のための研修の実施

○職員に対してのコンプライアンス意識啓発のため、職員研修を実施した。

○平成27年度から30年度までに毎年度開催し、講義形式では計9回(延べ人数633名)、eラーニング形式では、延べ人数522名が受講した。

②規程の周知

○平成27年度においては、役職員倫理規程を設け、例規データベースに掲載し、職員に周知を図っているほか、課長相当職以上の役職員に四半期毎の贈与報告を求めるときに役職員倫理規程を併せて送付し、倫理管理者として所属職員の倫理管理の徹底を図るよう促した。

○役職員に係る利益相反マネジメントの実施に関する規則を、平成28年10月に制定し平成29年1月より施行し、併せて、年数回、全役職員に周知した。

③紛失事案の対応

○平成30年3月に委託研究開発契約書を紛失する事案が明らかになったが、速やかに当該契約書の外部への持ち出し及び契約情報の漏洩がないことを確認し、契約書の保管方法等の再発防止策を立案・実施するとともに、当事案の発生及び今後の対策についてホームページ上で公表を行った。

○再発防止策(契約書及び保管キャビネットの鍵に係る管理・チェック対策)を設定、実施し、平成30年5月に監査室による内部監査、外部監査法人による監査によって、防止策が適正かつ有効に機能していることを検証している。また、監事においても防止策の検証を行い、有効であることの確認を受けている。

○平成29年度主務大臣による評価を踏まえた課題の指摘事項として、紛失事案に対する再発防止策の有効性を検証する必要を指摘されたことを踏まえ、平成30年度において四半期ごとに開催するリスク管理委員会に再発防止策の取組状況を報告させ、適正に機能していることを確認している。

IV(2)コンプライアンスの推進



評価軸

コンプライアンス体制について、必要な規程を整備するとともに、定期的な取組状況の点検や職員の意識浸透状況の検証を行い、適宜必要な見直しを行ったか。

H30年度評価

■意識向上のための研修の実施

前々ページ ①を参照のこと

■規程の周知

前々ページ ②を参照のこと

■契約書紛失事案の対応<平成29年度主務大臣による評価を踏まえた課題>

リスク管理委員会にて、四半期毎に再発防止策の取り組み状況を報告させ、適正に機能していることを確認

○リスク管理委員会での報告状況

- ・H30.10.25(第1・2四半期分の取組状況報告)
- ・H31.2.7(第3・四半期分の取組状況報告)
- ・H31.5.7(第4・四半期分の取組状況報告)

○報告内容

- ・契約書を保管しているキャビネットの鍵の管理状況(暗証番号式キーボックス、鍵持出簿の導入等)
- ・契約書の総体的管理の実施状況(毎週の契約書とファイリングの実数確認等)
- ・契約書等保管に関するチェックの実施状況(抜き打ちチェック含む。計22回実施)

見込評価

■意識向上のための研修の実施

前ページ ①を参照のこと

■規程の周知

前ページ ②を参照のこと

■契約書紛失事案の対応<平成29年度主務大臣による評価を踏まえた課題> 上記H30年度評価を参照のこと

IV その他主務省令で定める業務運営に 関する事項

(3) 情報公開の推進等

IV(3)情報公開の推進等



H30年度評価

評定(自己評価)

B

①情報公開については、法人文書開示請求に対し適切に対応するとともに、公募・採択情報やプレスリリースの発出など情報の発信に積極的に取り組んだ。②個人情報の保護については、個人情報保護研修を実施するなどにより、適切な保護に取り組んだ。以上から目標を達成していると認められる。

① 情報公開

①-1 開示請求

機構のホームページに法人文書及び個人情報の開示請求手順について掲載を行っており、今年度3件の法人文書開示請求がなされ、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律等に基づき適切に対応した。開示決定に関する審査請求、訴訟はなかった。

①-2 情報発信

通則法、情報公開法等に基づく情報を含む各種情報をHPで公開するとともに、公募・採択情報などの各種HP掲載情報の適時の更新、記者説明会の開催、プレスリリースの発出、外部イベントへの参加、並びに機構案内パンフレットの作成など、情報の発信に積極的に取り組んだ。

② 個人情報の保護

保有個人情報の不適正管理事案(漏えい、滅失、き損)が発生しないよう、役職員に個人情報保護規則等の周知徹底を図るための個人情報保護研修を行った。

なお、今年度は新たに、海外事務所が所在する国・地域における個人情報保護法令を研修の内容に追加した。

IV(3)情報公開の推進等



見込評価

評定(自己評価) B	①情報公開については、法人文書開示請求に対し適切に対応するとともに、公募・採択情報やプレスリリースの発出など情報の発信に積極的に取り組んだ。②個人情報の保護については、個人情報保護研修を実施するなどにより、適切な保護に取り組んだ。以上から目標を達成していると認められる。		H27	H28	H29	H30
		自己評価	B	B	B	B
		主務大臣評価	B	B	B	

① 情報公開

①-1 開示請求
 機構のホームページに法人文書及び個人情報の開示請求手順について掲載を行っており、平成27年度から30年度までに全13件の法人文書開示請求がなされ、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律等に基づき適切に対応した。平成27年度から30年度までに開示決定に関する審査請求、訴訟はなかった。

①-2 情報発信
 通則法、情報公開法等に基づく情報を含む各種情報をHPで公開するとともに、公募・採択情報などの各種HP掲載情報の適時の更新、記者説明会の開催、プレスリリースの発出、外部イベントへの参加、並びに機構案内パンフレットの作成など、情報の発信に積極的に取り組んだ。

また、AMEDの制度利用者や利用を検討する者等の更なる利便性向上、世間一般へのより効果的な情報発信等のため、平成29年11月、AMEDホームページのリニューアルを行った。

② 個人情報の保護
 平成27年度から30年度までに保有個人情報の不正管理事案(漏えい、滅失、き損)が発生しないよう、役職員に個人情報保護規則等の周知徹底を図るための個人情報保護研修を行った。
 平成30年度には、新たに、海外事務所が所在する国・地域における個人情報保護法令を研修の内容に追加した。

IV(3)情報公開の推進等

H30年度評価

見込評価

① 情報公開

①-1 開示請求

法人文書開示請求の実績

年度	開示請求件数	開示決定件数	不開示決定件数
平成27年度	2件	2件	0件
平成28年度	5件	5件	0件
平成29年度	3件	3件	0件
平成30年度	3件	2件	1件

①-2 情報発信

ホームページのWeb※アクセス件数

年度	アクセス件数
平成27年度	4,602,649件
平成28年度	6,114,664件
平成29年度	7,200,302件
平成30年度	7,839,298件

※: URLが<https://www.amed.go.jp/>で始まるwebページのみを集計

H30年度評価

見込評価

② 個人情報保護

e-ラーニング研修受講の実績

年度	受講対象者数	未ログイン者数	修了者数	ログイン率	修了率
平成27年度	456人	8人	445人	98.2%	97.6%
平成28年度	485人	6人	479人	98.7%	98.7%
平成29年度	527人	0人	527人	100%	100%
平成30年度	554人	0人	554人	100%	100%

IV(3)情報公開の推進等

評価軸

AMEDの適正な業務運営及び国民からの信頼を確保するため、適切かつ積極的に情報の公開を行うとともに、個人情報保護の適切な保護を図る取組を推進したか。

H30年度評価

見込評価

○情報公開については、開示請求に対し、適切に対応した(具体的な実績等については、「①-1開示請求」を参照)。

○各種情報のホームページでの公開については、公募・採択情報やプレスリリースの発出など、情報の発信に積極的に取り組んだ(具体的な実績等については、「①-2情報発信」を参照)。

○保有個人情報については、研修実施などにより、適切な保護に取り組んだ(具体的な実績等については、「②個人情報の保護」を参照)。

IV その他主務省令で定める業務運営に関する事項

(4) 情報セキュリティ対策の推進

IV(4)情報セキュリティ対策の推進



H30年度評価

評定(自己
評価)

B

CSIRTの構築、最高情報セキュリティアドバイザーによるサイバーセキュリティに関する研修の実施、各業務システムの責任者と管理者を対象とした研修及び遵守状況の自己点検の実施により各業務システムのソフトウェアのぜい弱性管理の強化を図るなど、これまでの取り組みと合わせ、着実に情報セキュリティ対策を推進している。以上から目標を達成していると認められる。

①CSIRTの構築

情報セキュリティポリシーに基づき、AMED内の情報セキュリティ事象への初期対応を行うCSIRTを構築し、5月から運用を開始
また、CSIRT要員に対し、不審メールに対する対応能力向上を目的として、CSIRT訓練を実施

②情報セキュリティ研修

②-1最高情報セキュリティアドバイザーによる研修

・国際的に認められた情報セキュリティ・プロフェッショナル認証資格であるCISSPを有する最高情報セキュリティアドバイザーを講師に、最新のサイバーセキュリティの動向と対策に関する研修を2回実施

②-2情報システムセキュリティ責任者・管理者研修

・各種情報システムの「情報システムセキュリティ責任者」及び「情報システムセキュリティ管理者」を対象に、システムを管理する上で重要な遵守事項等に係る研修を3回実施

②-3新任者研修

・メール誤送信、標的型メール攻撃、インシデント発生時の対応等に焦点を絞った情報セキュリティ研修を実施

③ 標的型攻撃メール訓練

- ・今年度は、昨今の傾向を反映した巧妙な疑似攻撃メールにより2回実施
- ・より巧妙化かつ高度化する標的型攻撃メールに対する危機意識の醸成とともに対処方法の習熟に効果

④自己点検

- ・全役職員を対象に、情報セキュリティポリシーの遵守状況を確認(回答率91.5%)
- ・更に、情報システムセキュリティ責任者・管理者研修のフォローアップを目的として、同責任者・管理者を対象に自己点検を追加実施

⑤情報セキュリティポリシーの改訂

- ・「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準」の改正を踏まえ、同基準に準拠するようAMED情報セキュリティポリシーを改訂(H31.4.1施行)

IV(4)情報セキュリティ対策の推進



見込評価

評定(自己評価) B	求められる情報セキュリティ対策の組織的対応、技術的対応、教育研修の各分野において、バランス良く着実に必要な対策を実施している。以上から目標を達成していると認められる。		H27	H28	H29	H30
		自己評価	B	B	B	B
		主務大臣評価	B	B	B	

① 組織的な情報セキュリティ対策

①-1情報セキュリティポリシーの制定・改正

- 「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準」を準拠し、平成27年に情報セキュリティポリシーを制定するとともに、統一基準改正に伴い、平成29年度及び平成30年度にポリシー改正を実施

①-2情報セキュリティポリシーに基づく体制整備

- 各種実施手順類を作成し、平成29年5月に施行
- CSIRTを構築し、平成30年5月に運用を開始

② 技術的な情報セキュリティ対策

- 平成28年度からDDoS対策を導入
- 平成29年度からAMEDホームページの基盤を見直し、改ざんの自動検知を開始
- 平成29年度からAMED基盤情報システムの主要データの遠隔地保存を開始

③ 教育研修等

- 主に新任者を対象に、集合研修を実施(平成27年度～30年度)
- 役職員と派遣職員を対象にe-ラーニングによる情報セキュリティ研修を実施(平成27年度～29年度)
- 役職員と派遣職員を対象に、最高情報セキュリティアドバイザーによる情報セキュリティ集合研修を実施(平成30年度)
- 各種業務システムの情報システムセキュリティ責任者と管理者を対象に、システムを管理する上で重要な遵守事項等に係る集合研修を実施(平成30年度)
- 役職員と派遣職員を対象に、標的型攻撃メール訓練を実施(平成27年度～30年度)
- 役職員と派遣職員を対象に、情報セキュリティポリシーの遵守状況を確認するため自己点検を実施(平成28年度～30年度)
- 各業務システムの情報システムセキュリティ責任者を対象に、システム管理者としての遵守事項の遵守状況等を確認するための自己点検を実施(平成30年度)

IV(4)情報セキュリティ対策の推進



評価軸

適切な情報セキュリティ対策を実施したか。

H30年度評価

見込評価

モニタリング指標となる情報セキュリティ研修を年2回以上実施したほか、標的型攻撃メール訓練及び情報セキュリティポリシーの遵守状況に係る自己点検等を実施し、着実にセキュリティ対策に取り組んでいる。

○情報セキュリティ研修実施回数(研修参加者人数)

- ・ e-ラーニングによる研修

	研修開催数(参加者数)
平成27年度	2回(449名)
平成28年度	2回(479名)
平成29年度	2回(527名)

※平成29年度は、新たに派遣職員も受講対象に加えて実施。受講率は100%。

- ・ 集合研修

	研修開催数(参加者数)
平成30年度	5回(292名)

※上記のほか、毎年度において、主に新任者を対象とした新任者研修を集合研修にて実施。

IV その他主務省で定める業務運営に関する事項

(5) 職員の意欲向上と能力開発等

IV(5)職員の意欲向上と能力開発等

H30年度評価

評定
(自己評価)

B

- ①人事評価制度の運用・定着を図るとともに、評価結果については、契約更新の判断材料に用いるとともに職員のモチベーションの向上及び異動、昇任等に反映させた。
 - ②AMEDプログラムオフィサー制度についてプロジェクトマネジメント能力優れ、業績をあげている職員の認定を図った。
 - ③業務の効果的、効率的な実施を図るため基礎研修を実施した。
 - ④職員の能力開発に資する研修も実施した。
 - ⑤女性の活躍促進、育児・介護等の制度を整備し、適切に運用した。
- 以上から目標を達成していると認められる。

① 人事評価制度の運用・定着

①-1 人事評価については、業績評価と発揮能力評価を計画通り実施した。また管理職を対象とした評価者研修を実施

①-2 評価結果については契約更新の判断材料に用いるとともに昇給、昇任、異動、期末手当等にも反映する。

②AMEDプログラムオフィサー(AMED-PO)制度の策定、認定等の運用

・研究開発プロジェクトマネジメント能力等に優れた職員を「AMEDプログラムオフィサー」として認定。
平成30年度はAMED-POとして10名認定。

③基礎研修

・業務の効果的、効率的な実施及び基礎事項の周知、徹底等に資する研修を開催した。

④能力開発研修

・職員の能力開発に資する基礎的な知識、実践的な知識の取得を目的とした研修を開催した。

⑤女性の活躍促進、育児・介護等制度の整備

・男女共同参画を推進するため制度を設け、適切に運用した。

IV(5)職員の意欲向上と能力開発等



見込評価

評定(自己評価)

B

①人事評価制度の運用・定着を図るとともに、評価結果については、契約更新の判断材料に用いるとともに職員のモチベーションの向上及び異動、昇任等に反映させた。②AMEDプログラムオフィサー制度についてプロジェクトマネジメント能力優れ、業績をあげている職員の認定を図った。③業務の効果的、効率的な実施を図るため基礎研修を実施、また④職員の能力開発に資する研修も実施した。⑤女性の活躍促進、育児・介護等の制度を整備し、適切に運用した。以上から目標を達成していると認められる。

	H27	H28	H29	H30
自己評価	B	B	B	B
主務大臣評価	B	B	B	

① 人事評価制度の運用・定着

①-1 人事評価については、業績評価と発揮能力評価を計画通り実施した。また管理職を対象とした評価者研修を実施

①-2 評価結果については契約更新の判断材料に用いるとともに昇給、昇任、異動、期末手当等にも反映する。

②AMEDプログラムオフィサー(AMED-PO)制度の策定、認定等の運用

・研究開発プロジェクトマネジメント能力等に優れた職員を「AMEDプログラムオフィサー」として認定。
AMED-POとして累計97名認定。

③基礎研修

・業務の効果的、効率的な実施及び基礎事項の周知、徹底等に資する研修を開催した。

④能力開発研修

・職員の能力開発に資する基礎的な知識、実践的な知識の取得を目的とした研修を開催した。

⑤女性の活躍促進、育児・介護等制度の整備

・男女共同参画を推進するため制度を設け、適切に運用した。

IV(5)職員の意欲向上と能力開発等

H30年度評価

①人事評価制度の運用・定着

①-1 人事評価制度の運用

- ・業績評価は、定年制職員・任期制職員について、平成30年5月末までに目標管理シートの作成を行った。任期制職員は契約更新、昇給等に反映させるため平成31年1月に業績評価、発揮能力評価を実施した。また評価者研修会を開催して制度の普及、定着を促進した。(参加者13名)

①-2 人事評価結果の反映

- ・評価結果は、任期制職員等について平成31年度契約更新の判断材料とし、平成31年度の昇給へ反映、令和元年6月の期末手当へ反映予定
- ・定年制職員については、平成29年度の評価結果を平成30年7月の昇給及び期末手当に確実に反映。なお、平成30年度の評価は4月に業績及び発揮能力評価を行い、平成31年度の昇給、期末手当へ反映を予定

②AMEDプログラムオフィサー(AMED-PO)制度の策定、認定等の運用

- ・平成30年度AMED-PO認定者数:10名

見込評価

①人事評価制度の運用・定着

①-1 人事評価制度の運用

- ・業績評価は、定年制職員・任期制職員について、目標管理シートの作成を行った。任期制職員は契約更新、昇給等に反映させるため年度内に業績評価、発揮能力評価を実施した。また評価者研修会を開催して制度の普及、定着を促進した。

①-2 人事評価結果の反映

- ・評価結果は、任期制職員等について契約更新の判断材料とし、昇給へ反映、期末手当へ反映
- ・定年制職員については、評価結果を毎年7月の昇給及び期末手当に反映。

②AMEDプログラムオフィサー(AMED-PO)制度の策定、認定等の運用

- ・平成28年度からの累計AMED-PO認定者数:97名

IV(5)職員の意欲向上と能力開発等

平成30年度の実績は下線付き



H30年度評価

見込評価

③基礎研修

- ・AMED全体研修：平成30年4月4日～26日に延べ5回開催 参加者304名
- ・ハラスメント研修：平成30年9月21日および9月28日 参加者91名
- ・メンタルヘルス研修：平成30年9月21日および9月28日 参加者109名
- ・英文E-mail研修(基礎・応用編)：平成31年1月29日、2月7日 参加者合計24名
- ・人事評価制度研修(評価者向け)：平成30年10月18日 参加者13名
- ・ラインケア研修(管理職向け)：平成30年10月1日および12月5日 参加者38名
- ・ストレス・コーピング研修：平成30年11月27日 参加者111名
- ・安全保障輸出管理研修：平成30年6月22日,27日、平成31年3月5日,7日 参加者332名
- ・コミュニケーション研修、英会話研修

基礎研修等参加者数：延べ1022名

基礎研修参加者数推移

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
1053名	1083名	1029名	1022名

IV(5)職員の意欲向上と能力開発等

平成30年度の実績は下線付き



H30年度評価

見込評価

④能力開発研修

・職員の能力開発について、業務実施上で必要な基礎的な知識、実践的な知識の取得と専門分野の知識習熟を目的として計画を策定し、内外部講師及び外部関係機関等の協力を得て「医療研究開発業務研修」を実施した。また、本年度は、日常業務の効率向上と円滑、及び能力開発に注力を図るため、機構内の管理業務の内容を「共通基幹業務研修」とし、「医療研究開発業務研修」の一環として実施した。

・医療研究開発業務基礎研修：平成30年9月6日～平成31年2月28日の期間に27回、出席者は延べ1,888名。機構においてファンディング業務等に従事する職員が、臨床研究を含む医療研究開発に係る全般的な基礎知識（医薬品、医療機器の開発・実用化プロセス、GCP等の規制要件、研究公正・研究倫理等）を得るための研修として、機構の事業部横断的に研修を実施した。

また、「医学研究・臨床試験における患者・市民参画（PPI）」の強化のため「当事者研究」による患者・市民参画のアプローチに関する研修、各専門分野での「AI」の浸透を目的としたディープラーニングに関する研修を実施した。

・共通基幹業務研修：7つの管理部門から各2回実施した。出席者は942名。契約・調達実務、AMEDにおける不正行為対応、監査の概要、決裁・文書管理、広報業務、働き方改革、利益相反、調整費の運用、サイバーセキュリティ等に係る規程、決裁ルート等の周知により、日常業務の効率化、円滑化とインシデントの抑制とリスク低減が図られることを目的に実施した。

能力開発研修等参加者数

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
611名	1369名	1927名	1888名

IV(5)職員の意欲向上と能力開発等

H30年度評価

⑤女性の活躍促進、育児・介護等制度の整備

AMED職員の取得、利用状況(平成30年度)

	男性	女性	合計
育児・介護の部分休業	3	16	19
早出勤務	2	19	21
介護休業	0	0	0
合計	5	35	40

見込評価

⑤女性の活躍促進、育児・介護等制度の整備

AMED職員の取得、利用状況(平成27年度～30年度)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
育児・介護の部分休業	2	3	13	19
早出勤務	15	10	13	21
介護休業	0	2	1	0
合計	17	15	27	40

IV(5)職員の意欲向上と能力開発等

H30年度評価

見込評価



評価軸

個人評価においては、適切な目標を設定し、その達成状況を多面的かつ客観的に適切にレビューすることにより、評価結果を賞与や昇給・昇格に適切に反映させるとともに、職員の勤労意欲の向上を図ったか。

評価については管理職に対し評価制度研修を行うなど適切な運用、定着を図った。評価結果については昇任、昇格、期末手当等に反映させる等職員の勤労意欲の向上を図った。

評価軸

職員の能力開発を図るため、業務を行う上で必要な知識の取得に向けた研修の機会を設けるなど、当該業務実施に必要な知識等の獲得に資する能力開発に努めたか。

職員の能力開発に資する研修を行った。詳細は基礎研修、能力開発研修を参照。

評価軸

女性の活躍を促進するための取組を推進したか。

女性の活躍を促進するための各種制度を設け、利用促進に努めた。取得利用状況は女性の活躍促進、育児・介護等制度の整備を参照。

IV その他主務省令で定める業務運営に関する事項

(6) 施設及び設備に関する計画(記載事項無し)

IV その他主務省令で定める業務運営に 関する事項

(7) 職員の人事に関する計画

IV(7)職員の人事に関する計画



H30年度評価

評定
(自己評価)

B

- ①人事評価制度の運用・定着を図るとともに、評価結果については、契約更新の判断材料に用いるとともに職員のモチベーションの向上及び異動、昇任等に反映させた。
 - ②人材育成、業務の効率化等に資する様々な研修を開催した。
 - ③適切な労務管理のため、ストレスチェックを実施するとともに、高ストレスと評価された職員には医師による面談、カウンセリングを実施した。また毎月、長時間労働職員に対し産業医面談を実施する等適切な対応を行った。
- 以上から目標を達成していると認められる。

① 人材配置

- ①-1 人事評価については、業績評価と発揮能力評価を計画通り実施した。
- ①-2 評価結果については契約更新の判断材料に用いるとともに昇給、昇任、異動、期末手当等にも反映した。

② 人材育成

- ②-1 業務の効果的、効率的な実施及び基礎事項の周知、徹底等に資する研修を開催した。
- ②-2 職員の能力開発に資する基礎的な知識、実践的な知識の取得を目的とした研修を開催した。

③ 適切な労務管理

- ③-1 職員の超過勤務状況については月1回開催される安全衛生委員会へ報告するとともに、産業医から助言を受け対処を図っている
- ③-2 ストレスチェックを実施し、高ストレスの職員に対しては医師または産業医による面談、カウンセリングを実施した。
- ③-3 短期集中する業務については、派遣職員を導入する等して、職員の業務軽減を積極的に図っている。
- ③-4 職員の就業時間を正確に把握するため、勤怠システムの改修を行った。始業時間、就業時間のデータをPCログで取り込み、適切な就業時間の把握、管理に努めた。(平成30年10月以降)
また、超過勤務時間が月80時間を超える職員には産業医面談を実施し、職員の健康確保に取り組んだ。

IV(7)職員の人事に関する計画



見込評価

評定(自己評価)

B

①人事評価制度の運用・定着を図るとともに、評価結果については、契約更新の判断材料に用いるとともに職員のモチベーションの向上及び異動、昇任等に反映させた。②人材育成、業務の効率化等に資する様々な研修を開催した。③適切な労務管理のため、義務化されたストレスチェックを実施するとともに、高ストレスと評価された職員には医師による面談、カウンセリングを実施した。また、毎月、長時間労働職員に対し産業医面談を実施する等適切な対応を行った。以上から目標を達成していると認められる。

	H27	H28	H29	H30
自己評価	B	B	B	B
主務大臣評価	B	B	B	

① 人材配置

- ①-1 人事評価については、業績評価と発揮能力評価を計画通り実施した。
- ①-2 評価結果については契約更新の判断材料に用いるとともに昇給、昇任、異動、期末手当等にも反映した。

② 人材育成

- ②-1 業務の効果的、効率的な実施及び基礎事項の周知、徹底等に資する研修を開催した。
- ②-2 職員の能力開発に資する基礎的な知識、実践的な知識の取得を目的とした研修を開催した。

③ 適切な労務管理

- ③-1 職員の超過勤務状況については月1回開催される安全衛生委員会へ報告するとともに、産業医から助言を受け対応を図っている
- ③-2 ストレスチェックを実施し、高ストレスの職員に対しては医師または産業医による面談、カウンセリングを実施した。
- ③-3 短期集中する業務については、派遣職員を導入する等して、職員の業務軽減を積極的に図っている。
- ③-4 職員の就業時間を正確に把握するため、勤怠システムの改修を行った。始業時間、就業時間のデータをPCログで取り込み適切な就業時間の把握、管理に努めた。(平成30年10月以降)
また、超過勤務時間が月80時間を超える職員には産業医面談を実施し、職員の健康確保に取り組んだ。

IV(7)職員の人事に関する計画

H30年度評価

①人材配置

①-1 人事評価制度の運用

- ・業績評価は、定年制職員・任期制職員について、平成30年5月末までに目標管理シートの作成を行った。
任期制職員は契約更新、昇給等に反映させるため平成31年1月に業績評価、発揮能力評価を実施。

①-2 人事評価結果の反映

- ・評価結果は、任期制職員等について平成31年度契約更新の判断材料とし、平成31年度の昇給へ反映、令和元年6月の期末手当へ反映予定
- ・定年制職員については、平成29年度の評価結果を平成30年7月の昇給及び期末手当に確実に反映。なお、平成30年度の評価は4月に業績及び発揮能力評価を行い、平成31年度の昇給、期末手当へ反映を予定
- ・評価結果を踏まえ、人員配置(昇任、異動)に反映した。

②人材育成

②-1 基礎研修についてはIV-(5)職員の意欲向上と能力開発等を参照

②-2 能力開発研修についてはIV-(5)職員の意欲向上と能力開発等を参照

見込評価

①人材配置

①-1 人事評価制度の運用

- ・業績評価は、定年制職員・任期制職員について、毎年5月末までに目標管理シートの作成を実施した。
任期制職員は契約更新、昇給等に反映させるため毎年1月に業績評価、発揮能力評価を実施した。

①-2 人事評価結果の反映

- ・評価結果は、任期制職員等について翌年度の契約更新の判断材料とし、昇給、期末手当へ反映した。
- ・定年制職員については、評価結果を翌年の7月の昇給及び期末手当に反映した。
- ・評価結果を踏まえ、人員配置(昇任、異動)に反映した。

IV(7)職員の人事に関する計画

H30年度評価

③適切な労務管理

③-1 安全衛生委員会を下記日程で開催

4月度:4月19日(木)	8月度: 8月16日(木)	12月度:12月20日(木)
5月度:5月17日(木)	9月度: 9月20日(木)	1月度: 1月17日(木)
6月度:6月21日(木)	10月度:10月18日(木)	2月度: 2月21日(木)
7月度:7月19日(木)	11月度:11月20日(木)	3月度: 3月14日(木)

③-2 ストレスチェックを実施、受診率は約86%だった。

③-3 外部委託の推進

募集、採択、契約など短期集中する業務について、派遣職員を導入し、職員の業務の軽減を図った。

③-4 PCによる就業時間の客観的把握・管理を行うとともに、超過勤務時間が月80時間を超えた職員については産業医面談を実施し、職員の健康確保に取り組んだ。

見込評価

③適切な労務管理

③-1 安全衛生委員会を開催

毎月1回、原則第3木曜日に開催している。

③-2 ストレスチェックを実施、受診率は平成29年度、平成30年度ともに約86%だった。

③-3 外部委託の推進

募集、採択、契約など短期集中する業務について、派遣職員を導入し、職員の業務の軽減を図った。

③-4 PCによる就業時間の客観的把握・管理を行うとともに、超過勤務時間が月80時間を超えた職員については産業医面談を実施し、職員の健康確保に取り組んだ。

IV(7)職員の人事に関する計画

評価軸

人材の配置に関する運用は適切か。

H30年度評価

見込評価

職員の経験、能力を踏まえ、適正な配置を行った。

評価軸

人材の育成に関する運用は適切か。

H30年度評価

見込評価

業務の効果的、効率的な実施を図るため基礎事項の周知、徹底を図る基礎研修を実施
職員の能力開発に資する実践的な知識の取得を図ることを目的にした能力開発研修を実施
上記研修を踏まえ人材育成する機会を適正に提供した。

IV その他主務省令で定める業務運営に関する事項

(8) 中長期目標の期間を超える債務負担

IV(8) 中長期目標の期間を超える債務負担

H30年度評価

見込評価

評価	内容	年度			
		H27	H28	H29	H30
評価(自己評価) ー	中長期目標期間を越える債務はあるが、いずれも毎年度予算措置される運営費交付金の範囲で賄えるものと考えており、資金計画にも影響はない。	—	—	—	—
		主務大臣評価 —	—	—	

○中長期目標期間を超える債務負担については、当該債務負担行為の必要性及び資金計画への影響を勘案し、合理的と判断されるものについて行っている。

(H29年度:56,573千円、H31年度:1,800,428千円、累積:1,857,001千円)

IV その他主務省令で定める業務運営に関する事項

(9) 機構法第17条第1項に規定する積立金の処分に関する事項

IV(9) 機構法第17条第1項に規定する積立金の処分に関する事項



H30年度評価

見込評価

評価(自己評価) —	実績なし。		H27	H28	H29	H30
		自己評価	—	—	—	—
		主務大臣評価	—	—	—	

○前中長期目標期間繰越積立金はないため、実績なし。